

CRSP/RCPS Issue 76 Fall 2016: L'engagement politique et militant de la Coalition pour l'équité salariale: analyse de la lutte de reconnaissance des emplois de proximité occupés par les femmes au Nouveau-Brunswick

## **L'engagement politique et militant de la Coalition pour l'équité salariale : Analyse de la lutte de reconnaissance des emplois de proximité occupés par les femmes au Nouveau-Brunswick**

---

**Lise Savoie, PhD  
Marie-Andrée Pelland, PhD  
Université de Moncton**

Correspondence concerning this article should be addressed to: Lise Savoie (Corresponding author) École de travail social, Université de Moncton, Campus de Moncton, 18 avenue Antonine-Maillet, Moncton, NB E1A 3E9

Contact: [lise.savoie@umoncton.ca](mailto:lise.savoie@umoncton.ca)

### **Citation**

Savoie, L. & Pelland, M-A. (2016). L'engagement politique et militant de la Coalition pour l'équité salariale : Analyse de la lutte de reconnaissance des emplois de proximité occupés par les femmes au Nouveau-Brunswick. *Canadian Review of Social Policy/ Revue Canadienne de Politique Sociale*, 76, pp.52-69.

## Résumé

*L'article propose une analyse critique des espaces d'engagement, dont ceux en lien avec l'engagement de proximité et l'engagement militant des femmes du Nouveau-Brunswick. Il s'agit de définir la notion d'engagement social afin de mieux saisir comment les femmes subissent dans certains espaces une invisibilisation. Pour mieux comprendre, une analyse de la presse du Nouveau-Brunswick portant sur la lutte militante de la Coalition sur l'équité salariale dans l'espace social et politique est présentée. Cette analyse permet de saisir comment l'engagement de proximité des femmes lié au travail traditionnellement féminin rémunéré est reconnu dans ces deux espaces.*

**Mots-Clefs :** Équité salariale, justice sociale, reconnaissance

## Abstract :

*The article proposes a critical analysis of spaces of political engagement, particularly those of close engagement characterized by care work, and of activist engagement, among New Brunswick women. We define the notion of engagement in such a way as to better understand how women are experiencing an invisibilization in certain spaces. To illustrate this, we analyze the media representation of the Coalition sur l'équité salariale (the Pay Equity Coalition) in New-Brunswick newspapers. This analysis outlines how the close engagement of women about pay equity for paid employment that is traditionally perceived as feminine labour is perceived in both these spaces.*

**Keywords:** Pay equity; social justice; appreciation

## **Introduction**

L'article propose une analyse de l'engagement politique et militant de la Coalition pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick. Il vise ainsi à comprendre comment la lutte menée par la Coalition favorise ou non une reconnaissance de l'équité salariale comme une question de justice sociale pour les femmes de cette province. De plus, il cherche à saisir si l'engagement social des femmes est reconnu ou invisibilisé dans les espaces sociaux les plus investis par celles-ci, dont ceux relatifs aux emplois de proximité. Il s'agit de cerner l'émergence de la lutte pour l'équité salariale au N.-B. pour ensuite définir la notion d'engagement social. Une critique féministe de ce phénomène est proposée pour comprendre la manière dont le genre définit les espaces d'engagement de femmes. Ces premières analyses théoriques permettront de comprendre que l'engagement des femmes est marqué par une responsabilité envers les autres favorisant le maintien du lien social et la défense des valeurs de justice sociale. C'est dans ce sens que l'engagement de proximité constitue une des formes d'engagement la plus investie par les femmes et celle qui semble le moins reconnue socialement. Pourtant, elles sont ainsi devenues « au cours des siècles, des expertes dans la conception, l'organisation et la production d'activités offrant une réponse immédiate et anticipée aux différents besoins humains, sociaux et culturels de leurs familles et de leurs communautés » (Belleau, 1997, cité dans Toupin, 2001 : 23). Les femmes dans l'histoire et par leurs actions philanthropiques se sont engagées dans la défense des causes sociales. Ainsi, elles ont contribué au développement des politiques sociales au Canada (Cohen, 2010). Comment se fait-il dans ce contexte que les femmes doivent encore lutter pour rendre visible leur engagement social dans le travail de proximité qu'elles effectuent? Donc, pour comprendre comment le processus d'invisibilité et la lutte de reconnaissance se posent, nous proposons d'analyser les discours de la presse néobrunswickoise anglophone et francophone. Cette démarche d'analyse permet d'une part de saisir la lutte militante de la Coalition et ses effets dans l'espace social et politique. D'autre part, elle met en lumière les acteurs sociaux, leurs discours et leurs positions dans cette lutte de reconnaissance.

## **L'émergence de la lutte pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick**

L'histoire du mouvement des femmes de cette province et particulièrement chez les francophones est très peu écrite, elle reste même à faire selon Leblanc-Rainville (2012). Certaines auteures (Leblanc-Rainville, 2012, Lanteigne & Savoie, 2010, Gaudet et Lapointe, 2004) s'entendent toutefois pour dire que la mise en place en 1967 de la Commission Bird par le gouvernement canadien interrogeant la situation de la femme au sein de la Fédération canadienne constitue le premier « éveil féministe » au N.-B. Les femmes francophones de la région de Moncton se sont mobilisées pour produire un mémoire concernant leur situation dans cette province. Elles sont allées interroger certaines d'entre elles afin de mieux saisir leur condition de vie quotidienne. Le premier constat qui ressort de leur mémoire est celui de la question du travail et de l'iniquité salariale. À l'époque « peu de femmes avaient un revenu personnel » et celles qui

en recevaient n'obtenaient pas le même salaire que les hommes (Leblanc-Rainville, 2012 : 121). Parmi les recommandations émises dans le mémoire présenté à la Commission Bird, la lutte pour l'équité salariale, c'est-à-dire un salaire égal pour un travail de valeur égal, était fort importante pour ces femmes. C'est en 1989 que le premier ministre de l'époque, Frank McKenna, fit adopter la première Loi sur l'équité salariale dans la fonction publique (Leblanc-Rainville, 2012), cette loi vise toutefois qu'une partie des employées, c'est-à-dire les fonctionnaires des ministères.<sup>1</sup> Pour le gouvernement de l'époque, il s'agissait d'une première phase de l'implantation de l'équité salariale dans la fonction publique. Toutefois, les étapes subséquentes d'élargissement de cette loi à d'autres catégories d'employées se faisaient toujours attendre (Melanson, 2014). Le Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick constitue à cette époque un porte-parole important dans la lutte pour l'équité salariale. Celui-ci mit en œuvre des groupes de discussions impliquant des membres du gouvernement, des représentants du secteur privé et syndical et des femmes afin de s'attaquer à la question de l'équité salariale (Melanson, 2014 : 48). En réaction à l'immobilisme du gouvernement face à la question de l'équité salariale, un groupe de militantes anglophones et francophones se sont mobilisées pour revendiquer une Loi sur l'équité salariale qui toucherait l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2001. Ce regroupement porte le nom de Coalition pour l'équité salariale (Leblanc-Rainville, 2012). Il est composé d'organismes à but non lucratif et d'individus. Gautreau et Perron (2014 : 92) indiquent que la Coalition trouve : «des appuis auprès des organismes communautaires, des groupes de femmes, des syndicats, de communautés religieuses, d'universitaires et même de représentantes et représentants des partis politiques du gouvernement». Depuis, nombre de femmes se sont engagées dans cette lutte de reconnaissance de l'équité salariale, un enjeu qui demeure à l'avant-scène au N.-B.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Au Nouveau-Brunswick, selon le rapport du bureau des ressources humaines de la province, la fonction publique est divisée en trois catégories. La partie I fait référence aux employés qui travaillent directement dans les ministères communément appelés la fonction publique. « La partie II regroupe le personnel du système scolaire, à savoir les enseignants, les conducteurs d'autobus et les employés des districts scolaires. La partie III rassemble tous les employés du secteur hospitalier » (Gouvernement du N.-B., 2011 : 1). Toutefois, se référant à la *Loi relative aux relations de travail dans le service public*, la fonction publique est divisée en quatre catégories. Les trois catégories expliquées précédemment et la dernière catégorie, selon cette Loi, fait référence aux Commissions gérées par la province, par exemple la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail, des différentes Corporations, par exemple la Corporation de portefeuille Énergie Nouveau-Brunswick, des Sociétés de la couronne, par exemple la Société des alcools du Nouveau-Brunswick et du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick.

<sup>2</sup> Notons que le Québec et l'Ontario sont les deux seules provinces canadiennes à avoir adopté une loi sur l'équité salariale couvrant le secteur privé. Cette loi a permis aux femmes du Québec, par exemple, d'obtenir des gains salariaux importants et encore plus, elle a occasionné un débat concernant la valeur du travail traditionnellement féminin. Toutefois, les conséquences positives sont mitigées quant aux gains salariaux pour les femmes subalternes, celles qui se retrouvent au bas de l'échelle salariale et œuvrant dans les petites entreprises, les non-syndiquées, et celles provenant des minorités visibles ou encore les femmes immigrantes (Beeman, 2010).

### **L'engagement social des femmes : Un phénomène à comprendre**

Soulignons, comme l'évoque Becker (2006), que plusieurs formes d'action peuvent être accolées au concept d'engagement, ce qui le rend difficile à définir. Gaudet et Charbonneau (2002 : 84) indiquent que « dans les champs de la sociologie et de la science politique, la notion d'engagement sous-tend une injection à agir pour la collectivité ». Il s'agit donc d'un passage à l'acte (Quéniart et Jaques, 2002 ; Charpentier, Quéniart, Guberman et Blanchard, 2004). Accolé au terme politique, l'engagement « consiste essentiellement à avoir une activité politique » (Quéniart et Jaques, 2002 : 111). C'est donc dire que cette action peut passer par un simple X posé sur un bulletin de vote ou encore à une participation active au sein d'un parti politique. D'autres diront que l'engagement politique va toutefois plus loin que la participation électorale, « il prend plutôt le sens large de prise de position dans le débat public, de participation à des luttes touchant la vie sociale et plus généralement l'exercice de la citoyenneté » (Quéniart et Jaques, 2002 : 111). D'un point de vue sociologique, l'engagement est souvent lié au militantisme ou encore il renvoie à la « défense des droits des exclus de la société » en revendiquant des changements au niveau social ou politique (Quéniart et Jaques, 2002 : 111). Il peut ainsi s'agir d'une participation à une manifestation ou encore à l'organisation même de cette manifestation. L'engagement peut donc se situer dans des milieux institutionnalisés (associations, partis, syndicats) ou non institutionnalisés (participation à une manifestation). En fait, Quéniart et Jaques (2002 : 110) expliquent que l'engagement équivaut à une conduite « qui consiste à assumer activement une situation, un état de choses, une entreprise, une action en cours ». Par exemple, s'engager signifie ici que la justice sociale devienne une valeur inhérente à l'action portée par un groupe, la Coalition, pour défendre une idée soit la reconnaissance de la valeur du travail des femmes et de revendiquer un droit, ici l'équité salariale.

### **La place et le sens de l'engagement social des femmes**

Des femmes, par leur socialisation, sentent souvent une responsabilité sociale envers les autres. Par conséquent, plusieurs d'entre elles s'engagent dans des activités du *care* participant ainsi au maintien du lien social. Comment penser l'engagement des femmes si comme Giraud (2011 : 26) le soulève, « l'engagement est un mode de positionnement dans un espace social qui s'entend d'un espace d'interaction et d'interdépendances » ?

Rappelons d'abord que « l'action des femmes dans les communautés était connue surtout par le biais de la philanthropie et du bénévolat » (Toupin, 2001 : 15). La volonté de femmes de contrer les inégalités sociales se traduit par des actes d'engagement qu'elles posent dans différentes sphères associatives et relève du désir d'améliorer les conditions de vie des plus démunies. Ces femmes se sont ainsi engagées dans la lutte pour la reconnaissance « pour obtenir des acquis, des droits et même pour changer les mentalités sexistes » (Quéniart et Lamoureux, 2002 : 7). Dans ces formes d'engagement, des femmes ont développé des discours et des

pratiques relatifs au *care*, motivés par des valeurs de « prévenance, responsabilité, attention éducative, compassion, attention aux besoins des autres » (Cohen, 2010 : 21). En fait, il s'agit pour ces femmes engagées de faire reconnaître « le souci de l'autre comme une valeur morale et politique » (Cohen, 2010 : 90).

L'engagement de proximité (aide à la famille, voisinage, amis, associations, etc.) se pose ainsi comme un engagement pratiqué au quotidien. C'est un engagement qui est moins formalisé comme l'indique Pennec (2004). Gaudet et Charbonneau (2002 : 82) ajoutent que dans ce type d'engagement les femmes « sentent qu'elles peuvent aider et changer les choses ici et maintenant ». Dans le même sens, Saillant et Dandurand (2002 : 26) mentionnent que l'aide aux proches est surtout donnée par les femmes (80%) dans le contexte de la famille rapprochée. Ils parlent de nucléarisation de l'aide et des soins aux proches qui se présentent comme « fortement féminisées ». Selon Pennec (2004 : 98), l'engagement des femmes se situe aux niveaux personnel et social et va « bien au-delà des normes de l'activité professionnelle aussi bien dans les pratiques que dans les temps passés auprès des personnes aidées ». Pennec (2004 : 99) présente donc l'hypothèse que « les engagements privés et de proximité s'exercent à l'invisible, au “naturel” et comme “allant de soi”, y compris pour les personnes qui s'y consacrent ».

Saillant et Dandurand (2002 : 23) expliquent que les féministes tentent de faire reconnaître « l'aide et les soins en tant que travail ». Elles veulent mettre en lumière « les diverses conséquences de cette non-reconnaissance, dont les effets dévastateurs du fardeau ne sont qu'une facette ». En fait, Toupin (2001 : 21) suggère que l'engagement de proximité est une invisibilisation du travail effectué par les femmes du fait que ce travail se « rattache à la contribution historique gratuite des femmes au soutien des familles et des communautés ». Cet engagement s'inscrit dans le concept de « maternage élargi » (l'aide aux soins apportés aux autres dans le cadre de fonction de bénévolat ou de travail) ou encore de « *caring* » dans la sphère publique. Les éléments de reconnaissance sociale ne sont pas accordés à l'engagement des femmes lorsqu'elles travaillent dans des secteurs d'emploi du *care* ou de proximité, à la limite il s'agit bien de l'invisibilité de leur engagement. Comme l'explique le Blanc (2009 : 95), « les femmes sont particulièrement exposées à ce genre d'invisibilité » dans la mesure où elles sont souvent considérées « comme des instruments au service de la vie des autres ». En ce qui concerne le travail rémunéré, dit de proximité ou du *care*, il est trop souvent référé à une perspective naturelle ou encore à des compétences dites féminines attribuées aux femmes dès la naissance. D'autant plus que le travail de proximité constitue « un vaste ghetto d'emploi majoritairement féminin sous-payé, précaire et non syndiqué, avec la pauvreté garantie à vie » (Lamoureux, 1998 : 47). Notons comme l'indique Paperman (2015) que le travail concret du *care* (prendre soin des autres) est souvent attribué à des classes subalternes, à des femmes pauvres, immigrantes et peu formées. Dans ce contexte, l'invisibilité du travail du *care* peut être une conséquence de la présence de paradigmes dominants qui ignorent les points de vue ordinaires des femmes qui occupent ce travail. Paperman (2015 : 40) précise que « la connaissance des activités du *care* repose sur une compréhension de ce que se passe dans les relations et de ce qu'elles font aux formes de vie humaine ». En ce sens, les responsabilités qui accompagnent les

tâches quotidiennes liées *au care*, c'est-à-dire les habiletés liées aux gestes de prendre soin sont ignorées et ne peuvent donc pas être traduites par l'association à une valeur économique. Ceci conduit, comme l'indiquent Bourgault et Perreault (2015 : 12), à une subordination des travailleuses du *care* créant ainsi « de graves injustices de genre liées au travail » qui en conséquence, produisent une surexploitation de celles-ci sur le marché du travail. Pourtant, par ce travail de proximité, les femmes contribuent à maintenir des liens sociaux sans toutefois recevoir la reconnaissance. La question de reconnaissance dans la sphère privée et dans la sphère sociale et la question de l'engagement dans des emplois de proximité doivent donc se poser.

### **Comprendre la lutte de la reconnaissance**

Le concept de visibilité pour Voirol (2005) et le Blanc (2009) réfère à la capacité d'un acteur ou d'un groupe à être perçu, entendu et reconnu dans un espace social particulier. À l'opposé, la notion d'invisibilité sociale, soit le fait de ne pas être perçue comme actrice d'interaction ou le fait que certaines compétences ne soient pas associées à une valeur sociale positive, est décrite par le Blanc (2009), comme un processus de relégation qui annule les qualités humaines de l'individu. Ce dernier définit la relégation comme (2009 : 14), «l'expulsion d'une vie hors des espaces consacrés». Ce processus de relégation doit donc être compris comme le résultat de relations de pouvoir, de rapports de force, dont certains individus ou certains groupes dominants peuvent en exclure d'autres (le Blanc, 2009). L'individu ou un groupe subalterne est donc progressivement déshumanisé à travers ses échanges sociaux. Cette déshumanisation qui conduit à sa relégation et par la suite à son invisibilité peut être considérée comme une conséquence soit d'une violence explicite, soit du fait d'être traité comme une chose, soit d'un défaut de perception. Ces processus de relégation donnent donc lieu à différentes expériences d'invisibilité. Certaines personnes ont donc des vies considérées comme subalternes, anonymes dans leurs interactions quotidiennes. Certaines autres font plutôt l'expérience de la précarité, elles sont parfois visibles parfois invisibles, selon le travail qu'elles occupent ou l'aide qu'elles reçoivent. Enfin, elles peuvent être exclues parce qu'aucunement perçues dans leurs espaces d'interactions. Pour le Blanc (2009), les personnes dont la position sociale se fragilise et progressivement s'invisibilise perdent leurs voix sociales, la possibilité d'être entendues et de voir leurs droits respectés.

Selon Honneth (2000), l'expérience d'invisibilité peut conduire une personne ou un groupe à percevoir et à ressentir sa situation comme un tort ou une injustice. Cette construction de l'expérience peut mener à s'engager dans une lutte de reconnaissance dans l'espace public, politique ou juridique. Pour le Blanc (2009) et Ferrarese (2009), l'analyse de la lutte de reconnaissance doit donc se baser sur trois éléments : la personne ou le groupe invisible, la structure qui a contribué à cette situation et la personne ou le groupe qui participe à redonner la voix à la personne invisible. Ainsi, dans la lutte de reconnaissance, les caractéristiques d'une personne qui est invisible doivent être redéfinies afin qu'elles soient associées à des valeurs

positives dans différents espaces sociaux. Pour Fraser (2011) et le Blanc (2009), cette lutte de reconnaissance dans laquelle une personne invisible s'engage se déroule généralement contre la structure de domination qui a contribué à sa position d'infériorité sur l'échiquier social. Elle a pour but sa correction ou sa transformation. La lutte de reconnaissance suppose également la présence d'acteurs qui agissent comme marqueurs de visibilité et qui rapportent le récit des personnes invisibles dans l'espace public ou médiatique (le Blanc, 2009, 2011). Pour Honneth (2000) et le Blanc (2009), l'enjeu de la lutte de reconnaissance consiste donc à construire une représentation de soi positive dans l'intersubjectivité des relations sociales afin de réparer l'injustice de l'invisibilité ou du déni de reconnaissance. Reste à savoir si les actions militantes de la Coalition permettront la reconnaissance de l'équité salariale et particulièrement dans des emplois de proximité.

### **Stratégie méthodologique**

Une approche qualitative par analyse de contenu (Paillée et Mucchielli, 2012) a été choisie afin de comprendre les représentations médiatiques portant sur l'équité salariale dans la presse néobrunswickoise. Ainsi, plus de 3000 articles publiés entre 2001 et 2012 dans de grands quotidiens anglophones et francophones, dans des journaux et dans des périodiques ont été analysés<sup>3</sup>. L'analyse de contenu des articles a permis de cerner les représentations médiatiques du message de la Coalition, de cibler les groupes invisibles défendus par celle-ci et de comprendre chacune des étapes de la lutte de reconnaissance pour l'équité salariale tant dans l'espace sociale que politique. Au nombre des thématiques abordées dans ces articles, notons des articles d'informations relatant les activités de la Coalition et du gouvernement néobrunswickois, des articles généraux traitants du thème de l'équité salariale ou les réactions sociales concernant ces questions, des éditoriaux ainsi que des lettres d'opinions.

### **La lutte de reconnaissance de la coalition sur l'équité salariale**

Pour comprendre la visibilité ou la reconnaissance de l'engagement des femmes dans l'espace social et politique, l'analyse de l'expérience de la Coalition sur l'équité salariale est tout à fait pertinente puisque ce groupe revendique de meilleures conditions de vie pour des femmes, surtout celles travaillant dans des emplois non reconnus socialement, dont ceux de proximité.

---

<sup>3</sup>Au nombre des journaux néo-brunswickois recensés notons : L'Acadie Nouvelle, Currents, The Brunswickan, Daily Gleaner, L'Écho, L'Étoile, Le Front, Hebdo Chaleur, Le Madawaska, Miramichi Leader, le Moniteur acadien, New Brunswick Free Press, Northern Light, Post Gazette, La République, Riverview This Week, le Saint-Jeannois, Telegraph Journal, Times & Transcript, The Tribune, la Voix du Restigouche et le Victoria Star.



Précisons toutefois qu'initialement, la Coalition s'attaque aux inégalités salariales qui touchent l'ensemble des emplois occupés par les femmes et non pas une catégorie particulière. C'est donc une lutte plus large qui prend forme dans les milieux institutionnalisés (Parlement) et des milieux non institutionnalisés (actions répétées de sensibilisation). Il s'agit également, au sens où l'entendent Charpentier et coll. (2004), d'un engagement militant puisque la Coalition revendique la reconnaissance de certaines valeurs pour certains groupes visant une transformation menant vers une plus grande justice sociale. Étant donné le nombre important d'articles publiés sur le sujet de l'équité salariale, il est possible de constater que l'engagement politique et militant de ce groupe a été pris en compte dans l'espace médiatique.

### **La lutte de reconnaissance dans l'espace social**

Par différents moyens, la Coalition a su depuis 2001 construire des stratégies pour faire reconnaître l'équité salariale. Ces stratégies ont été médiatisées dans les journaux anglophones et francophones de la province. Parmi celles-ci, notons des activités de sensibilisation des femmes à la question de l'équité salariale, dont la déclaration du 28 novembre comme étant la Journée de l'équité salariale. La Coalition a également poursuivi sa mission de sensibilisation auprès des jeunes en présentant une pièce de théâtre produite par la compagnie Moncton-Sable : « On ne travaille pas pour des pinottes ! ». Cette action a été porteuse d'un message qui est rapporté dans un journal francophone : « le spectacle consiste à dénoncer le fait que les perroquets sont payés pour des cacahouètes, tandis que les «perroquettes» sont payées par de simples «pinottes» » (Lanteigne, 2008). Une autre stratégie a été celle de sensibiliser les élus du gouvernement en envoyant plus de 3500 cartes postales et en remettant une facture symbolique « frisant les 400 millions de dollars \$ [...] Cette facture représente la valeur de toutes les heures de travail pour lesquelles les femmes de la province ne seront pas rémunérées cette année à cause de l'iniquité salariale » (Gagnon, 2003 : 14). Chacune de ces stratégies a eu plusieurs échos dans la presse néobrunswickoise, tant francophone qu'anglophone. Ainsi, les activités de la Coalition font l'objet d'une couverture médiatique qui participe à la visibilité du message de ce groupe.

Est-ce que ces stratégies reprises dans l'espace médiatique se traduisent par une reconnaissance dans l'espace social? Dans l'espace social, la Coalition par son message a réussi à mobiliser l'appui de nombreux groupes. Entre 2001 et 2012, 84 associations ont adhéré aux revendications de la Coalition en devenant membres, dont l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB) (s.n., 2004). Associant la parole aux gestes, cinq municipalités ont procédé à l'analyse de leurs emplois afin d'appliquer l'équité salariale dans la fonction publique municipale.

De plus, on remarque à travers la presse une prise de position constante des femmes militantes pour faire entendre le message de revendication de la Coalition. Par exemple, une militante écrit : « Le gouvernement provincial doit prendre ses responsabilités face aux femmes du Nouveau-Brunswick en adoptant une loi sur l'équité salariale pour l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé. Ainsi, toutes les femmes du N.-B. seront traitées avec justice » (Poirier, 2002 : 13). On remarque aussi que les femmes prennent souvent la parole en réaction à

des éditoriaux ou à des décisions gouvernementales. Toutefois, la présence médiatique du message de la Coalition et de ses partisans n'est pas sans susciter des réactions de la part d'antagonistes. Par exemple, un éditorial de Don Hunter (2006 : D5) critique l'exercice d'évaluation des emplois ciblés par la Coalition. Il soutient : « If I were a chambermaid and wanted more money I would become a doorman ». Le discours de Don Hunter a pour effet de nier la pertinence de la lutte pour l'équité salariale entreprise par la Coalition. En associant l'enjeu de l'équité salariale à un choix individuel des femmes et non à une situation d'inégalité résultant du déni ou de l'invisibilité de la contribution des femmes dans une diversité de domaines d'emplois occupés par celles-ci (le Blanc, 2009), cet éditorialiste est dans le refus de reconnaissance de l'enjeu de l'équité salariale, de la pertinence du rôle de la Coalition et de la discrimination que vivent certaines femmes. Cet éditorial provoque une réaction immédiate chez plusieurs femmes militantes. Par exemple, Beth McQuinn (2006 : B7) précise que la vision d'Hunter est simpliste, puisqu'elle ne prend pas en considération les stéréotypes liés au genre qui existent dans nos sociétés. Ceci illustre qu'il y a une diversité de femmes qui participent dans la presse à déconstruire les contres arguments soulevés par les antagonistes. Ces femmes contribuent à la visibilité du message de la Coalition dans la presse et continuent de faire valoir la reconnaissance du travail effectué par celles-ci.

Dans d'autres formes d'actions politiques pour la reconnaissance de l'équité salariale dans l'espace social, des femmes font valoir par des images symboliques la situation discriminatoire qu'elles vivent en matière d'emploi et de rémunération. Les propos de Simone Rainville (2007 : 12) l'illustrent :

Imaginons que toutes les femmes victimes d'iniquité salariale soient remplacées par des hommes noirs. Qui oserait soutenir alors que la conjoncture économique ne permet pas de leur payer un salaire plus juste? Qui invoquerait le passé d'esclaves des noirs pour justifier une rémunération inférieure.

Cet extrait compare des systèmes d'oppressions qui souvent s'entrecroisent dans la lutte pour la reconnaissance. Il permet d'illustrer le déni ou la non-reconnaissance salariale du travail accompli par les femmes entre autres des rôles traditionnels qu'elles occupent dans la sphère privée et sociale (Toupin, 2001). Cette lettre d'opinion, quoique symboliquement éloquente, a toutefois eu aucun écho dans la presse néobrunswickoise. Ce silence est signifiant quant à la compréhension de la réaction sociale que suscite l'enjeu de l'équité salariale au N.-B.

Comme le souligne le Blanc (2009), le succès d'une lutte de reconnaissance repose sur une personne ou un groupe qui prend la fonction de marqueur de visibilité. L'action politique de la Coalition, ses porte-paroles et les militantes qui adhèrent à cette cause jouent leur rôle. D'une part, elles parviennent à médiatiser l'importance de l'équité salariale et d'autre part, elles réussissent à mobiliser des acteurs et des groupes qui par leur engagement favorisent la reconnaissance sociale du message de la Coalition. Donc, le discours de la Coalition arrive à se faire entendre dans l'espace médiatique et social. Cependant, ce discours, bien que reconnu, ne favorise pas la reconnaissance de l'expérience de précarité vécue par les femmes qui occupent

des emplois de proximité trop souvent sous-payés. De plus, il ne soulève pas une réaction sociale faisant en sorte de rendre visible les femmes occupants des emplois de proximité (le Blanc, 2009, Toupin, 2001). Il faut donc s'interroger sur les mécanismes régulateurs qui maintiennent les femmes dans cette position d'invisibilité ou de non reconnaissance dans l'ensemble de la société.

### **Lutte de reconnaissance dans l'espace politique**

La principale revendication de la Coalition depuis 2001 concerne l'adoption d'une loi sur l'équité salariale dans le secteur public et privé. Bien qu'une loi existe déjà en 2001 dans certains emplois dans le secteur public, la Coalition souhaite que celle-ci couvre l'ensemble des secteurs d'emploi dans la province. Pour atteindre cet objectif, la Coalition fait du lobbying auprès de membres du gouvernement pour les sensibiliser à l'enjeu de l'équité salariale. Toutefois, les propos du gouvernement rapportés dans les médias révèlent l'ampleur de la tâche. En 2001, le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi Norman McFarland (Pothier, 2001 : A5) dit : « I think we're doing all the things that should be done in helping the ladies ... I'm not ready to legislate private industry ». L'expression « helping the ladies » utilisée par le ministre met en lumière une position paternaliste du gouvernement et son opposition à la mise en œuvre d'une loi. Les propos du ministre marquent le refus du gouvernement de s'engager dans une politique de redistribution matérielle afin de palier aux inégalités salariales que subissent les femmes (Fraser, 2011). Ce discours permet de constater que le gouvernement oppose les intérêts économiques du secteur privé aux intérêts des citoyennes de la province. Ceci est un exemple probant que le gouvernement entend le discours de la Coalition, mais refuse toutefois de reconnaître les inégalités salariales subies par de nombreuses femmes, ce qui constitue un défaut de perception de leurs conditions d'existence (le Blanc, 2009). Ce défaut est comme l'entend le Blanc (2009) «une violence sociale» qui prend sa source dans une attitude de non-respect de ces femmes en adoptant une position de dominant envers elles.

Les revendications de la Coalition ont toutefois permis certaines avancées sur le plan de reconnaissance politique. Une table ronde a été mise sur pied afin de réunir des intervenants concernés par la question (s.n. 2002). Cette table a émis des recommandations et la ministre de l'époque a proposé un plan quinquennal portant sur la réduction de « l'écart salarial » (Gaudreau, 2003). La Coalition a également permis de faire de la question de l'équité salariale un enjeu électoral lors des élections de 2003, 2006 et 2010 (s.n., 2003 ; Llewellyn, 2006 ; Dupuis, 2010). De plus, la Coalition a réussi à porter la question de l'équité à l'Assemblée législative en rédigeant un projet de loi proposant l'élargissement de l'équité salariale à tout le secteur public et au secteur privé (projet de loi 77). Ce dernier fut présenté par le Nouveau parti démocratique du Nouveau-Brunswick (NPD) (Gagnon, 2004). Enfin, les revendications de la Coalition ont favorisé l'adoption d'amendements à la loi sur l'équité salariale dans le secteur public afin d'en élargir sa portée (s.n., 2008). L'ensemble de ces succès a donc permis de reconnaître la Coalition comme un acteur majeur dans la lutte pour une plus grande justice sociale à l'égard des femmes. Ceci rejoint la position de le Blanc (2009) sur la lutte de reconnaissance qui précise que le succès

de celle-ci est en partie conditionnel à la présence d'un groupe suffisamment crédible pour rendre visible l'enjeu social revendiqué.

Dans une autre perspective, alors que la mise en place d'une table ronde et d'un plan quinquennal apporte une certaine avancée, par exemple la visibilité du phénomène, cette stratégie conduit toutefois à retarder la mise en œuvre d'actions concrètes qui visent l'adoption de la Loi sur l'équité salariale. Le gouvernement invoque la table ronde pour indiquer qu'il intervient sur le dossier. En fait, la table ronde semble servir d'échappatoire pour celui-ci pour ne pas agir sur la question de l'équité. Bien qu'elle soit lancée en 2002, et que des recommandations soient rendues publiques en décembre 2003 (Ricard, 2003), ces dernières ne donnent pas lieu à un plan d'action, mais à la valorisation de l'idée du développement d'un plan quinquennal (Hagerman, 2005). Ce Plan est grandement critiqué par celles qui adhèrent aux revendications de la Coalition, puisqu'il retarde encore la possibilité de l'adoption d'une loi. Le gouvernement favorise des mesures volontaires pour l'atteinte de l'équité salariale. De l'avis de la Coalition, seule une loi provinciale dans le secteur privé permettrait de modifier les pratiques liées à la rémunération inégale subie par les femmes. De plus, la Coalition dénonce le fait que le gouvernement n'a pas « établi de cibles claires pour évaluer son progrès » (Gammon, 2006). En fait, selon la Coalition, depuis la mise en place du Plan « la réduction de l'équité salariale entre les hommes et les femmes progresse moins rapidement » (Gagnon, 2007). Il s'agit donc de s'interroger sur l'effet de cette lente progression sur la valorisation et la reconnaissance de femmes qui sont sous-payées, de femmes qui peuvent être dans des positions subalternes et qui apparaissent déshumanisées par des relations de pouvoir entre elles et l'État.

Un autre exemple qui vient illustrer la résistance du gouvernement à l'adoption d'une loi sur l'équité salariale est celui du rejet du projet de loi 77 sur l'équité salariale dans le domaine public et privé. Voyant que le projet risquait d'être rejeté à l'Assemblée législative, le NPD, in extremis, propose de le soumettre au Comité permanent de modification des lois. Ce comité avait pour mandat de tenir des audiences publiques sur le projet de loi 77 (Kaufield, 2004). Au cours des trois journées d'audience, 32 groupes ont présenté des mémoires, dont 30 étaient favorables à ce projet de loi. Les deux groupes qui se sont opposés sont le Conseil économique du Nouveau-Brunswick inc. et la Commission des droits de la personne. Le premier croit que l'enjeu de l'équité salariale est une question de valeur sociale dévalorisant le travail des femmes et qu'une loi ne permettrait pas ce changement d'attitude. Le second croit que la problématique de l'équité salariale peut se résoudre en utilisant la *Loi sur les droits de la personne du N.-B.* Or, le Comité, composé de 11 membres, tous des hommes, conclut que la province n'est pas prête à adopter un tel projet de loi (Kaufield, 2005). Donc, en dépit de tout le travail de sensibilisation de la Coalition et de ses membres, malgré la mise en œuvre d'une table ronde, nonobstant le plan quinquennal et la proposition du projet de loi, la position du gouvernement reste ferme. Il continue de vouloir régler la question de l'équité salariale par la sensibilisation et la conscientisation auprès des entreprises privées en privilégiant des mesures volontaires. Comme le précise une sous-ministre adjointe du gouvernement : «Un projet de loi sans la sensibilisation et l'éducation, c'est un projet de loi qui ne sera pas nécessairement bien reçu. Et s'il n'est pas compris, sa mise en œuvre sera très difficile» (Chaloux, 2008 : 8). Donc, l'un des écueils à la

lutte de reconnaissance de la Coalition est l'absence de politiciens ou de sous-ministres agissant comme marqueurs de visibilité qui valorisent l'importance d'un projet de loi sur l'équité salariale. De plus, la Coalition reconnaît le parti pris du gouvernement pour le secteur privé au détriment de l'équité salariale. Une militante précise : « quand on regarde ce qui se fait dans le secteur privé, là nous ne sommes pas rassurées, car il n'y a à peu près aucun mouvement » (Boisvert, 2008 : s.p.).

Comme le mentionne le Blanc (2009), une lutte de reconnaissance doit inévitablement agir sur la structure de domination d'une société. Pour se faire, la volonté politique devient un ingrédient incontournable à sa réussite. L'analyse de la presse met en évidence que cette volonté de changer les structures de domination, mais aussi de donner aux femmes le droit de recevoir un salaire équitable à celui des hommes, ne semble pas être une priorité sur l'échiquier politique du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

### **La lutte de reconnaissance pour les emplois de proximité**

La coalition dans sa lutte pour une loi sur l'équité salariale mise sur la reconnaissance des emplois, dont ceux de proximités, exercées par des femmes. Bien que la Coalition ait depuis 2001 abordé la question des emplois de proximité ou dits traditionnellement féminins, la valorisation de ces emplois dans l'espace médiatique ne semble pas être reconnue. Comme le souligne le président de l'Association du soutien à domicile du N.-B., « le fait demeure que ces travailleuses ont attendu trop longtemps. Elles font partie de la classe qui travaille sous le seuil de la pauvreté et ont besoin des ajustements d'équité salariale dès maintenant » (Price, 2011 : s.p.). D'autant plus que ces femmes reçoivent une faible rémunération les situant dans un état de pauvreté, elles doivent de plus assumer, selon l'employeur pour qui elles travaillent, les coûts liés à leurs déplacements. Dans un N.-B. rural, il est aisé de comprendre que cette situation complexifie la survie matérielle de ces femmes. Comme l'indique Besnard (2011 : s.p.) « avec un salaire de 11 \$ l'heure, beaucoup d'aides à domicile n'arrivent pas à joindre les deux bouts » et ajoute que « la première revendication des travailleurs [travailleuses] est de demander à leur employeur, la Croix Rouge, la somme versée par la province pour payer leurs déplacements professionnels ». Il faut donc reconnaître la valeur de ces emplois pour éviter de maintenir les femmes dans une situation de pauvreté, principalement parce qu'elles occupent des emplois traditionnellement féminins (Lamoureux, 1998).

Même si la question de la rémunération inéquitable de ces emplois est abordée dans les médias, la reconnaissance de ceux-ci pour le fonctionnement social n'est pas valorisée. La Coalition le souligne d'ailleurs dans un article publié dans l'Aviron (s.n., 2011) « pendant longtemps, la société a considéré les compétences et les connaissances associées à ces emplois comme "le travail des femmes", un travail qui ne méritait pas un salaire égal aux emplois à prédominance masculine ». Les propos de la Coalition mettent en perspective une représentation sociale du travail effectué par les femmes, c'est-à-dire des fonctions liées au *care*. Ces fonctions constituent une forme de travail qui est associée à la question du maternage et qui renvoie à des compétences naturelles des femmes apprises dans la famille, par conséquent, qui ne font pas

objet de reconnaissance (Toupin, 2001). Selon l'avis du gouvernement et du secteur privé, il s'agit plutôt de faire porter la responsabilité sur les femmes en estimant que le choix leur revient de s'orienter vers une profession plus lucrative. Plusieurs pensent encore que la situation des femmes changera lorsque ces dernières se dirigeront vers des types d'emplois non traditionnels. Selon le représentant provincial des manufacturiers et des exportateurs canadiens, « the provincial government should focus on helping women train to enter higher-paying careers, such as the trades and sciences » (Mozynski, 2009 : A3). Pour la majorité des opposants à l'équité salariale, c'est une solution à privilégier afin de résoudre le problème de pauvreté des femmes. Il s'agit ainsi pour celles-ci d'obtenir des emplois dans des secteurs plus rémunérateurs afin d'améliorer leur condition matérielle. Bien qu'il soit acceptable que les femmes choisissent des professions plus rémunératrices, il est tout aussi important de s'attaquer au problème structurel de la place des femmes sur le marché du travail et de la reconnaissance de celles-ci. De plus, même si le gouvernement adopte une nouvelle loi en 2009<sup>4</sup> sur l'équité salariale dans le secteur public, celle-ci exclut la majorité des femmes qui méritent l'équité salariale, puisque 66 % d'entre elles travaillent dans le secteur privé (Gouvernement du N.-B., 2014 : 59). Le gouvernement du N.-B. privilégie les intérêts du secteur privé au détriment des femmes qui œuvrent dans des emplois de proximité. À cet effet, les femmes travaillant dans des emplois de proximité peuvent vivre un processus de relégation à la marge menant à l'invisibilité de leur présence et de leur contribution dans l'espace social. Cette relégation et cette invisibilité peuvent-elles être le résultat de deux processus distincts : l'objectification des femmes ou le défaut de perception des emplois de proximité (le Blanc, 2009) ? Sachant que le travail de proximité et le rôle qu'occupe les femmes sont essentiels au maintien du lien social, comment se fait-il que cette reconnaissance des emplois de proximité est-elle si difficile à obtenir ?

Enfin, même s'il est souvent question des emplois de proximité dans l'actualité, notamment pour les intervenantes en garderie, les aides familiales et les préposées aux soins, les femmes qui occupent ces emplois ne se prononcent pas dans la sphère médiatique. Elles sont représentées par leurs associations syndicales, quand elles en ont une, et celles-ci abordent les conséquences de non-reconnaissance sociale de ces emplois sur leur vie quotidienne et dans la vie sociale en général. Ces femmes vivent ce que le Blanc (2009 : 40) conceptualise comme « l'effacement des contributions narratives d'une vie portée par la voix ». Cette absence de voix dans l'espace social restreint la représentation positive des emplois de proximité et même de

---

<sup>4</sup> Cette nouvelle loi constitue un élargissement de celle de 1989 qui « s'applique à l'ensemble de la fonction publique y compris aux corporations de la Couronne » (Gautreau et Perron, 2014 : 118). Cette modification correspond en partie aux demandes de la Coalition pour l'équité salariale. Cet organisme constate toutefois trois limites : alors que la Coalition demandait qu'en cas de litige les partis se réfèrent aux droits de la personne, la loi prévoit plutôt que le litige aille en arbitrage. Une autre recommandation de la Coalition qui n'a pas été retenue consiste à la mise en place d'une Commission de l'équité salariale indépendante répondant directement à l'Assemblée législative. Enfin, la dernière limite soulevée par cet organisme est que « seules les catégories d'emplois comprenant 10 personnes ou plus sont évaluées, ce qui exclue un certain nombre d'employées » (Gautreau et Perron, 2014 : 118-119).

l'engagement de proximité des femmes. Par conséquent, le développement d'une image positive de soi et d'une estime sociale de soi en est aussi affecté (Honneth, 2006).

### **Conclusion**

Les données recueillies dans les journaux permettent de comprendre le rôle central de la Coalition dans l'avancée de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick. Elle a su rallier à la cause de nombreux organismes et un nombre important de membres individuels. De plus, la quantité d'articles dans les journaux de la province qui porte sur l'équité salariale met en évidence l'importance de cet enjeu dans le discours public. La Coalition a certes contribué à nourrir ce discours et à en faire un enjeu de justice sociale. Pour le Blanc (2009), le succès d'une lutte de reconnaissance suppose l'observation de conséquences positives sur la vie des personnes initialement invisibilisées. Les actions militantes de la Coalition, même si elles ont réussi à faire reconnaître l'importance de l'équité salariale dans l'espace social et même dans l'espace politique, n'ont toutefois pas permis une transformation de la valeur symbolique et culturelle associée à l'engagement lié au travail de proximité des femmes (Fraser, 2011 et Honneth, 2000). En ce sens, la valeur de cette forme de travail n'est pas encore reconnue, ni socialement ni politiquement. Bien que, la reconnaissance dans la loi actuelle touche un nombre restreint de femmes (secteur public), une majorité d'entre-elles demeure toujours privées de leur droit fondamental d'avoir un salaire juste et équitable. Les actions n'ont donc pas permis de transformer les conditions matérielles des femmes par des mesures de redistribution (Fraser, 2011). Il faut donc conclure que l'action politique et militante de la Coalition concernant la lutte de reconnaissance de l'engagement des femmes dans le travail de proximité obtient des résultats mitigés, puisque jusqu'à maintenant, le travail de proximité n'est pas encore socialement valorisé et que les femmes du Nouveau-Brunswick qui s'engagent dans ce secteur de travail n'ont pas encore accès à un salaire équitable. Le travail militant de la Coalition est donc repris dans les médias essentiellement pour la question de la redistribution alors que la valeur culturelle et symbolique du travail de proximité reste très peu abordée. Cette non-reconnaissance culturelle et symbolique n'occasionne-t-elle pas une humiliation et une offense aux femmes ayant pour conséquence d'atteindre leur honneur et leur dignité (Honneth, 2008) ? Comment «mettre fin à la subordination en garantissant aux femmes le statut de membres à part entière de la société, à même de participer à la vie sociale sur un pied d'égalité avec les hommes » (Fraser, 2012 : 230) ? Considérant cette constatation, serait-il pertinent de médiatiser des trajectoires de vie de femmes permettant de mieux collectiviser l'enjeu de l'équité salariale? Afin d'humaniser ces femmes et de favoriser une justice sociale, ne serait-il pas utile de rendre évident la précarité de ces femmes et de reconnaître qui elles sont et ce qu'elles font pour le bien commun ?

## Bibliographie

- Becker, S. H. (2006). Note sur le concept d'engagement. *Tracés*, 11(1), 177-192. Récupéré de : <http://traces.revues.org/257>.
- Beeman, J. (2010). L'équité salariale au Québec : défi au patriarcat et renforcement des rapports de classes, *Nouveaux cahiers du socialisme. Luites, oppressions, rapports sociaux de sexe*, No. 4, 126-142.
- Besnard, J. (2011). Des employés de la Croix-Rouge manifestent, *Acadie Nouvelle*.
- Boivert, J.-F. (2008). La Coalition pour l'équité salariale milite toujours pour l'adoption d'une loi, *La Voix du Restigouche*, 6 juin 2008.
- Bourgault, B. et Perreault (2015). Introduction. Le féminisme du care, d'hier à aujourd'hui, dans S. Bourgeault et J. Perreault (dir), *Le care, Éthique féministe actuelle*. (pp. 9-25). Montréal : Les éditions remue-ménage
- Chaloux, C. (2008). Équité salariale : le combat s'annonce long, *Acadie Nouvelle*, 2 juin 2008.
- Charpentier, M., Quéniait A., Guberman N. & Blanchard, N. (2004). Les femmes aînées et l'engagement social : une analyse exploratoire du cas des Mémés déchaînées. *Lien social et politiques*, 51, 135-143. Récupéré de : <http://www.erudit.org/revue/LSP/2004/v/n51/008876ar.html>.
- Cohen, Y. (2010). *Femmes philanthropes. Catholiques, protestantes et juives dans les organisations caritatives au Québec*. Montréal : Les presses de l'Université de Montréal.
- Dupuis, J. (2010). Entreprises privées : Des femmes exigent une loi sur l'équité salariale, *Acadie Nouvelle*, 6 août 2010.
- Ferrarese, E. (2009). Qu'est-ce qu'une lutte pour la reconnaissance ? Réflexions sur l'antagonisme dans les théories contemporaines de la reconnaissance. *Politique et Sociétés*, 28 (3), 101-116. Récupéré de : <http://www.erudit.org/revue/ps/2009/v28/n3/039006ar.pdf>
- Fraser, N. (2011). *Qu'est-ce que la justice sociale ? : Reconnaissance et redistribution*. Paris : La Découverte.
- Gagnon, C.-A. (2003). Équité salariale : Une facture de 400 millions \$ remise à la ministre Blaney, *Acadie Nouvelle*, 28 novembre 2003.
- Gagnon, C.-A. (2004). Elizabeth Weir dépose un projet de loi sur l'équité salariale, *Acadie Nouvelle*, 26 juin 2004.
- Gagnon, C.-A. (2007). Équité salariale : des résultats décevants, *Acadie Nouvelle*, 10 mai 2007.
- Gammon, A.-M. (2006). La coalition pour l'équité salariale réclame des cibles précises pour le plan d'action, *Hebdo-Chaleur*, 23 janvier 2006.
- Gaudet, J. d'A. & Lapointe C. (2004). *Oui à l'équité. Réflexion et outils pédagogiques*. Moncton : Les éditions de la Francophonie.
- Gaudet, S. & Charbonneau, J. (2002). Responsabilité sociale et politique chez les jeunes femmes. *Cahiers de recherche sociologique*, 37, 79-103. Récupéré de : <http://www.erudit.org/revue/crs/2002/v/n37/1002319ar.pdf>.
- Gaudreau, N. (2003). Les candidats seront forcés de parler d'équité salariale, *Acadie Nouvelle*, 14 mai 2003.



- Gautreau, H. & Perron, J. (2014). Le cheminement de la Coalition pour l'équité salariale, dans H. Gautreau & J. Perron (dir), *Vers l'équité salariale*. (pp. 91-139). Moncton : Éditions Perce-Neige.
- Giraud, C. (2011). *Qu'est-ce que l'engagement ?* Paris : L'Harmattan.
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2014). *Profil égalité, femmes du Nouveau-Brunswick*. Direction des questions féminines, Bureau du Conseil exécutif. Province du Nouveau-Brunswick. Récupéré de : [ww2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/eco-bce/WI-DQF/pdf/fr/ProfilEgalite-2014.pdf](http://ww2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/eco-bce/WI-DQF/pdf/fr/ProfilEgalite-2014.pdf).
- Hagerman, S. (2005). Government has five-year plan to close wage gap, *The Daily Gleaner*, 11 mars 2011.
- Honneth, A. (2000). *La Lutte pour la reconnaissance*. Paris : Éditions du Cerf.
- Hunter, D. (2006). Do pay equity practices only benefit middle class, *Daily Gleaner*, 1 mai 2006.
- Kaufield, K. (2004). Public hearings set on proposed legislation, *Telegraph Journal*, 23 septembre 2004.
- Kaufield, K. (2005). Committee accused of sexism, *Telegraph Journal*, 23 décembre 2004.
- Lamoureux, D. (1998). La panacée de l'économie sociale : un placebo pour les femmes ? dans, L. Boivin et M. Fortier (dir.), *L'économie sociale. L'avenir d'une illusion*. (pp. 25-53). Québec : Les éditions Fides.
- Lanteigne, E. (2008). On ne travaille pas pour des pinottes ! *Le Front*, 19 mars 2008.
- Lanteigne, I. & Savoie, L. (2010). Le confort et l'indifférence. L'enseignement féministe à l'ère de l'individualisme. *Revue canadienne de service social*, 27(2), 171-185.
- le Blanc, G. (2009). *L'invisibilité sociale*. Paris : Presses universitaires de France.
- le Blanc, G. (2011). *Que faire de notre vulnérabilité ?* Paris : Payard.
- Leblanc-Rainville, S. (2012). *Corinne Gallant. Une pionnière du féminisme en Acadie*. Moncton : Institut d'études acadiennes.
- Llewellyn, S. (2006). Chairwoman wants pay equity to be election issue, *Daily Gleaner*, 22 mars 2006.
- Mcquinn, B. (2006). Writer's explanation on pay equity is an oversimplification, *Daily Gleaner*, 10 mai 2006.
- Melanson, R. (2014). Abolir la discrimination contre les emplois : un aperçu historique du travail du Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick dans le dossier de l'équité salariale. Sous la direction de (Éd.) H. Gautreau & J. Perron. *Vers l'équité salariale*. Moncton : Éditions Perce-Neige.
- Paillé, P. & Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.
- Pennec, S. (2004). Les tensions entre engagements privés et engagements collectifs, des variations au cours du temps selon le genre et les groupes sociaux. *Lien social et politiques*, 51, 97-107. Récupéré de : <http://www.erudit.org/revue/lsp/2004/v/n51/008873ar.html?vue=resume>.
- Poirier, L. (2002). Une question de justice, *Acadie Nouvelle*, 23 septembre 2002.
- Pothier, C. (2001). Minister defends his knowledge, *Daily Gleaner*, 1 décembre 2001.

- Price, B. (2011). Équité salariale : assez, c'est assez, *Acadie Nouvelle*, 24 juin 2011.
- Quénart, A. & Jacques J. (2002). Trajectoires et sens de l'engagement chez les jeunes militantes féministes. *Cahiers de recherche sociologique*, 37, 105-130. Récupéré de : <http://www.erudit.org/revue/crs/2002/v/n37/1002320ar.pdf>.
- Quénart, A. & Lamoureux, J. (2002). Femmes et engagement : représentations, espaces et enjeux. *Cahiers de recherche sociologique*, 37, 5-18. Récupéré de : <http://www.erudit.org/revue/crs/2002/v/n37/1002316ar.pdf>.
- Rainville, S. (2007). De la discrimination systématique, *Acadie Nouvelle*, 18 juin 2007.
- Ricard, P. (2003). Équité salariale : un rapport qui en laisse plusieurs réticents, *Acadie Nouvelle*, 6 décembre 2003.
- Saillant, F. & Dandurand, R. (2002). Don, réciprocité et engagement dans les soins aux proches. *Cahiers de recherche sociologique*, 37, 19-50. Récupéré de : <http://www.erudit.org/revue/crs/2002/v/n37/1002317ar.pdf>.
- S.N. (2002). Un pas dans la bonne direction selon la coalition pour l'équité salariale, *Le Moniteur Acadien*, 30 mai 2002.
- S.N. (2003). Le plan Graham accueilli favorablement, *Acadie Nouvelle*, 23 mai 2003.
- S.N. (2004). L'AFMNB adhère à la coalition pour l'équité salariale, *Acadie Nouvelle*, 31 janvier 2004.
- S.N. (2008). Loi sur l'équité salariale dans le secteur public : La Coalition se réjouit, *L'Étoile*, 4 décembre 2008.
- S.N. (2011). La Coalition pour l'équité salariale a lancé sa programmation de 2011-2012 : c'est l'heure des résultats! *L'Aviron*, 2 octobre 2011, s.p.
- Toupin, L. (2001). *Des indicateurs socio-communautaires pour estimer le travail des femmes dans la communauté*. Ottawa : Condition féminine Canada. Récupéré de : <http://publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-53-2000F.pdf>.
- Voirol, O. (2005). Les luttes pour la visibilité. Esquisse d'une problématique. *Réseaux*, 129-130, 89-121. Récupéré de : <https://www.cairn.info/revue-reseaux-2005-1-page-89.htm>.